



Numéro du répertoire 2022 / 296,	
Date du prononcé 03 février 2022	
Numéro du rôle 2021/CB/4	
Décision dont appel 21/49/C	

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00002543503-0001-0019-02-01-1



REFERES

Arrêt contradictoire

Définitif (article 19, alinéa 1^{er} CJ)

En cause de :

La S.A. STAG BELGIUM,

BCE 0500.495.848,

dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise 71,
partie appelante, représentée par Maître

contre :

1. **N**

NRN

domiciliée

partie intimée, représentée par M.

2. **G**

NRN

domicilié à :

partie intimée, représentée par M.

3. **La FGTB - Fédération Générale du Travail de Belgique,**

BCE 0923.971.817,

dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue Haute, 42,
partie intimée, représentée par Maître

4. **A**

NRN

domicilié à

partie intimée, représentée par Maître

5. **Y**

NRN

domicilié à

partie intimée, représentée par Maître



6. La CSC - Confédération des Syndicats Chrétiens,

BCE 0445.412.518,

dont le siège social est établi à 1030 BRUXELLES, Chaussée de Haecht, 579,
partie Intimée, représentée par Maître

★

★ ★

I. LES FAITS

Les faits suivants, qui ressortent des pièces auxquelles la cour du travail peut avoir égard et des déclarations non contredites des parties, peuvent provisoirement être retenus, sous réserve d'un examen plus approfondi par le juge du fond.

1.

STAG BELGIUM exploite l'hôtel haut de gamme Steigenberger Wiltcher's à Bruxelles (ci-après dénommé « l'Hôtel »), qui occupe environ 180 travailleurs.

Le 16 juin 2021, STAG BELGIUM a informé le conseil d'entreprise de l'Hôtel de son projet de procéder à un licenciement collectif et lui a remis un rapport écrit à ce sujet.

Dans ce rapport, STAG BELGIUM expose qu'elle enregistre des pertes d'exploitation significatives depuis l'année 2020 en raison de la crise sanitaire qui sévit depuis mars 2020. Elle souhaite déployer un projet de réorganisation fondamentale de ses activités quotidiennes en deux volets :

- D'une part, confier à un partenaire externe les activités de *housekeeping* (c'est-à-dire de nettoyage) et de *stewarding* (autrement dit la plonge) dans le but d'adapter ces activités aux exigences actuelles en matière de gestion et de flexibilité (le prestataire organise son travail sur une journée plus courte et affecte son personnel à la prestation en fonction des besoins de l'Hôtel). Tous les travailleurs de ces deux départements seraient concernés par le licenciement collectif.
- D'autre part,
 - implanter au sein de l'Hôtel un restaurant gastronomique géré par un partenaire externe
 - confier à ce partenaire la production bistronomique des plats proposés par le restaurant actuel de l'Hôtel (le Loui Bar) et par le *Room Service*.



Une partie du personnel de la cuisine et du service, à savoir 18 travailleurs, seraient concernés par le licenciement collectif.

- 7 travailleurs administratifs seraient également concernés par le licenciement collectif.

Cette réorganisation s'accompagnerait du licenciement de 85 travailleurs, soit près de la moitié de l'effectif de l'Hôtel.

2.

Dès le 23 juin 2021, la FGTB a fait valoir auprès de STAG BELGIUM que le projet constituait, selon elle, une violation des obligations de l'employeur prévues par la directive européenne et par les conventions en vigueur en Belgique en matière de transfert conventionnel d'entreprise.

Le 24 juin, la direction de STAG BELGIUM lui a répondu que le projet, s'il est réalisé, ne constituera pas un transfert conventionnel d'entreprise au sens de la convention collective de travail n° 32*bis*.

Quatre réunions extraordinaires du conseil d'entreprise ont été tenues entre le 14 juillet et le 28 septembre 2021, au cours desquelles STAG BELGIUM a donné certaines informations au sujet du projet; les représentants du personnel ont posé des questions et STAG BELGIUM a fourni certaines explications.

3.

Le 6 octobre 2021, la citation qui a lancé la présente procédure en référé a été signifiée.

Le même jour, les demandeurs originaires (actuels intimés) ont saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles au fond afin d'entendre dire pour droit que les opérations envisagées par STAG BELGIUM relèvent du champ d'application de la CCT n° 32*bis* et interdire à STAG BELGIUM de poursuivre la procédure de licenciement collectif annoncée en conseil d'entreprise le 16 juin 2021 sans intégrer dans la phase I et ensuite dans la phase II les obligations incombant au cédant et au cessionnaire, en application de la CCT n° 32*bis*. Cette cause est fixée pour être plaidée au fond devant le tribunal le 9 mars 2022.

Lors des cinq réunions extraordinaires du conseil d'entreprise tenues entre le 8 octobre et le 22 novembre 2021, certaines nouvelles informations ont été données par STAG BELGIUM, l'échange de questions et réponses a été poursuivi et des discussions ont eu lieu au sujet d'alternatives au projet.



4.

L'ordonnance dont appel a été prononcée le 3 décembre 2021.

Le 9 décembre 2021, de nouvelles informations ont été communiquées par STAG BELGIUM en exécution de l'ordonnance du tribunal. La phase I de la procédure Renault se poursuit. Elle était toujours en cours au jour de l'audience de la cour du travail, le 20 janvier 2022.

II. L'ORDONNANCE DE LA PRÉSIDENTE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Les demandeurs originaires, actuels intimés, ont demandé à la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles de :

« Interdire à la S.A. STAG BELGIUM de clôturer la phase I de la procédure de licenciement collectif en cours d'exécution sans donner les informations suivantes aux membres du conseil d'entreprise :

- Identité des exploitants et/ou candidats exploitants futurs des activités de restauration et de house keeping,
- Présentation des candidats,
- Date de début des activités en sous-traitance dans les secteurs house keeping et restauration,
- Présentation des conséquences juridiques (les projets de contrats), économiques (les projections économiques des sous-traitants) et sociales (la structure de l'emploi — nombre, caractéristiques, commission paritaire compétentes, organisation du travail,... voy. également ci-dessous) du transfert et/ou de la sous-traitance,
- Présentation du nombre d'emplois et des structures d'emploi dans le cadre des activités transférées ou non en sous-traitance, en ce compris le nombre d'emplois, les conditions de travail précises,
- Incidences sur les emplois existant — nombre d'emplois subsistant après sous-traitance,
- Modalités de mise en œuvre du droit au transfert annoncées et/ou négociées avec le/les candidats sous-traitants,

Dire pour droit que la S.A. STAG BELGIUM après avoir fourni les informations précitées et avant de clôturer la phase I de la procédure de licenciement collectif doit procéder, en temps utile, à des consultations sur ces mesures présentées avec les représentants des travailleurs respectifs en vue d'aboutir à un accord.

Dire pour droit que la présente ordonnance restera en vigueur tant que le tribunal du travail de Bruxelles saisi au fond du présent litige entre les mêmes



parties, par citation signifiée ce 6 octobre 2021 jointe en annexe à la présente citation ne varietur, n'aura pas prononcé un jugement définitif.

Condamner la société à des astreintes de 200,00 € par jour et par travailleur occupé dans les départements housekeeping et restauration, en cas de manquement à l'Ordonnance à intervenir et ce à dater de la signification de l'ordonnance à intervenir.

Condamner la défenderesse aux dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure. »

Par une ordonnance du 3 décembre 2021, la vice-présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclarons la demande introduite par Madame Anriodome [sic] irrecevable.

Déclarons pour le surplus la demande introduite par les autres demandeurs et la requête en intervention volontaire recevables et fondées.

Interdisons la SA STAG Belgium de clôturer la phase I de la procédure de licenciement collectif en cours d'exécution, sans donner les informations suivantes aux membres du conseil d'entreprise :

- Identité des exploitants et/ou candidats exploitants futurs des activités de restauration et de house keeping,
- Présentation des candidats,
- Date de début des activités en sous-traitance dans les secteurs house keeping et restauration,
- Présentation des conséquences juridiques (les projets de contrats), économiques (les projections économiques des sous-traitants) et sociales (la structure de l'emploi - nombre, caractéristiques, commission paritaire compétente, organisation du travail) de la reprise-location et/ou de la sous-traitance,
- Présentation du nombre d'emplois et des structures d'emploi dans le cadre des activités 'transférées' ou non en sous-traitance, en ce compris le nombre d'emplois, les conditions de travail précises,
- Incidences sur les emplois existant, nombre d'emplois subsistant après sous-traitance
- Modalités de mise en œuvre du droit au 'transfert' annoncées et/ou négociées avec le/les candidats sous-traitants ou repreneurs locataires

Disons pour droit que la S.A. STAG BELGIUM après avoir fourni les informations précitées et avant de clôturer la phase I de la procédure de licenciement collectif



procédera, en temps utile, à des consultations sur ces mesures présentées avec les représentants des travailleurs respectifs.

Disons que l'information et la consultation auront lieu selon le calendrier suivant, sauf autre accord entre parties :

- pour le 9 décembre 2021 au plus tard : information écrite sur l'identité des candidats exploitants des activités de restauration et de house keeping et autres informations précisées dans le dispositif de la présente ordonnance ;
- pour le 13 décembre 2021 au plus tard : réunion du Conseil d'entreprise aux fins de permettre aux représentants du personnel de poser leurs questions sur les informations complémentaires précisées ci-avant et d'émettre des avis, suggestions ou objections sur les informations reçues ;
- pour le 17 décembre 2021 au plus tard : réunion du Conseil d'entreprise aux fins de permettre à la société STAG Belgium de répondre aux questions, avis, suggestions ou objections éventuellement en présence des candidats exploitants;
- pour le 20 décembre 2021 (audience devant la 4^e chambre) : en cas de persistance du débat sur le transfert conventionnel, établissement d'un calendrier rapproché entre parties aux fins de pouvoir plaider à une audience d'une chambre au fond du tribunal de céans dans les trois mois ;
- pour le 30 avril 2022 au plus tard et, en toute hypothèse, sauf autre accord entre parties: fin de la phase I de la procédure en licenciement collectif.

Condamnons la société STAG Belgium à des astreintes de 200 € par jour et par travailleur occupé dans les départements housekeeping et restauration en cas de manquement et ce à dater de la signification de celle-ci

Condamnons la société STAG Belgium aux frais de citation s'élevant au montant de 583,22€ et à une indemnité de procédure non liquidée à ce jour par les demandeurs et à un montant de 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de seconde ligne, déjà payés par les parties demanderesses lors du dépôt de la citation introductive d'instance. »

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

STAG BELGIUM demande à la cour du travail de réformer l'ordonnance du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 3 décembre 2021 et de :

« déclarer son appel recevable et fondé et par conséquent de :



A titre principal, déclarer la demande irrecevable pour défaut d'intérêt légitime dans le chef des intimés ;

A titre subsidiaire, dire pour droit que les conditions du référé (à savoir l'urgence et le provisoire) ne sont pas remplies ;

A titre plus subsidiaire, dire pour droit :

- Que la demande visant à recevoir des informations spécifiques est sans objet, ou à tout le moins non fondée dès lors que l'appelante a déjà communiqué ces informations ;
- Que *prima facie*, l'opération de sous-traitance de l'activité de nettoyage et de restauration ne rentre pas dans le champ d'application de la CCT n°32 bis ;
- Qu'en tout état de cause, il n'y a pas lieu d'interdire la poursuite de la procédure de licenciement collectif dans l'attente d'une décision définitive rendue au fond.

Condamner les intimés aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, et à titre subsidiaire, compenser les dépens. »

L'appel incident

Les intimés interjettent un appel incident limité de l'ordonnance attaquée en ce qu'elle fixe la limite de son applicabilité en toute hypothèse au 30 avril 2022.

Ils demandent à la cour du travail de réformer l'ordonnance sur ce point et de dire pour droit que l'ordonnance restera en vigueur tant que le tribunal du travail de Bruxelles saisi au fond du litige entre les mêmes parties (R.G. le 21/3764/A) n'aura pas prononcé un jugement définitif.

Pour le surplus, les intimés demandent la confirmation de l'ordonnance en tous ses termes et la condamnation de STAG BELGIUM aux dépens de l'instance.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de STAG BELGIUM a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 8 décembre 2021.



L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que l'ordonnance a été signifiée ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

L'appel incident est recevable également, pour avoir été interjeté par les parties intimées dans leurs premières conclusions d'appel.

Les dates pour l'échange et le dépôt des conclusions ont été fixées lors de l'audience d'introduction du 16 décembre 2021 et actées au procès-verbal d'audience.

Les parties intimées ont déposé leurs conclusions communes ainsi qu'un dossier de pièces.

STAG BELGIUM a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 janvier 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La recevabilité des demandes originales

Les demandes originales sont recevables.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1.1. Objet de la contestation

Aucun appel n'est dirigé contre l'ordonnance attaquée en ce qu'elle a déclaré la demande introduite par madame N irrecevable. Cette question est définitivement tranchée.

En appel, la contestation en matière de recevabilité des demandes originales se concentre sur la question de savoir si les demandeurs originaux, actuellement intimés, avaient un intérêt né, actuel et légitime à agir en référé au moment de l'intentement de l'action.



1.1.2. L'intérêt à agir

L'article 17 du Code judiciaire dispose que l'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former.

La partie qui se prétend titulaire d'un droit subjectif a l'intérêt requis, au sens de cette disposition, pour introduire une demande en justice. L'examen de l'existence ou de la portée du droit subjectif invoqué ne relève pas de la recevabilité, mais du fondement de la demande en justice¹.

En l'espèce, les demandeurs originaires, en leurs qualités respectives de délégués du personnel au conseil d'entreprise et d'organisations représentatives des travailleurs, se prétendent titulaires du droit de recevoir des informations complètes sur le projet de licenciement collectif et d'être consultés à ce sujet par STAG BELGIUM dans le cadre de la phase I de la procédure de licenciement collectif instituée par la loi « Renault »² et la convention collective de travail n° 24³.

Les demandeurs originaires présentent ainsi un intérêt à agir, au sens de l'article 17 du Code judiciaire.

1.1.3. L'intérêt né et actuel

En vertu de l'article 18, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, l'intérêt à agir doit être né et actuel.

« Les juridictions n'ont pas été instaurées pour résoudre, à des fins théoriques, des controverses juridiques quelle qu'en soit l'importance scientifique. Le droit que le juge dit et applique doit avoir une incidence concrète sur la situation des parties⁴ mais au stade de la recevabilité, cette dimension peut être potentielle [...] »⁵.

En l'espèce, l'objet des demandes ne consiste pas en une consultation juridique sur la question de savoir si la convention collective de travail n° 32bis relative au transfert conventionnel d'entreprise doit être appliquée en l'espèce. Les demandes tendent à obtenir de STAG BELGIUM des informations et à lui faire procéder à des consultations requises au cours de la phase I de la procédure légale de licenciement collectif. Les

¹ Cass., 11 janvier 2017, *J.T.*, p. 397 ; Cass., 23 février 2012, *R.W.*, 2012-13, n° 28.

² Chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, voyez ci-après.

³ CCT n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs.

⁴ La note est omise car non pertinente en l'espèce.

⁵ G. DE LEVAL, « L'action en justice », *Droit judiciaire. Tome 2. Manuel de procédure civile*, dir. G. DE LEVAL, Bruxelles, 2015, Larcier, p. 91.



demandeurs originaires revendiquent un droit subjectif à ces informations et à cette consultation au cours de cette phase.

Il ne fait pas de doute que la demande originale, à la supposer fondée, était de nature à avoir une incidence concrète sur la situation des parties. Il suffit, pour s'en convaincre, de considérer les fruits portés par l'exécution de l'ordonnance attaquée, donc il sera question ci-après.

C'est à tort que STAG BELGIUM soutient que la demande était prématurée et ne pouvait être portée en justice qu'au cours de la phase II de la procédure de licenciement collectif. En effet, l'article 67 de la loi « Renault », dont STAG BELGIUM se prévaut implicitement, prévoit que le travailleur licencié ne peut contester le respect de la procédure d'information et de consultation (phase I) qu'à condition que les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise aient notifié des objections à l'employeur à propos du respect de cette même procédure dans un délai de 30 jours à compter de la fin de la phase I. Ceci n'interdit nullement aux représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ni aux organisations représentatives des travailleurs de demander en justice, le cas échéant en référé, le respect de leurs droits au cours de la phase I.

Par ailleurs, c'est à tort que STAG BELGIUM conteste le droit de monsieur A. et de monsieur Y. d'agir individuellement au cours de la phase I. L'action qu'ils exercent n'est pas l'action individuelle du travailleur licencié visée par l'article 67 de la loi, qui ne peut effectivement être exercée qu'ultérieurement. Ils agissent, dans la présente cause, en leur qualité de représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise pour revendiquer le bénéfice des droits que la loi « Renault » et la convention collective de travail n° 24 leur confèrent en cette qualité.

L'intérêt des demandeurs originaires (à l'exception de madame N) à agir est donc né et actuel.

1.1.4. L'intérêt légitime

L'intérêt à agir ne peut être admis lorsqu'il est illégitime. L'intérêt est illégitime lorsque l'action en justice tend au maintien d'une situation illicite ou à l'obtention d'un avantage illicite⁶. La légitimité de l'intérêt s'apprécie eu égard à l'objet de l'action en justice.

⁶ Cass., 14 décembre 2012, *R.D.J.P.*, p. 22 ; Cass., 27 juin 2013, *R.D.J.P.*, 2014/1, p. 10.



En l'espèce, l'objet de la demande, à savoir la mise en œuvre effective des obligations d'information et de consultation de l'employeur au cours de la phase I de la procédure de licenciement collectif, n'est assurément pas illicite.

À supposer la demande fondée dans son principe, il appartient au juge saisi en référé de statuer sur les mesures concrètes demandées en tenant compte des intérêts de toutes les parties, en ce compris STAG BELGIUM. C'est à ce stade que les griefs d'abus de droit et d'instrumentalisation de la procédure élevés par STAG BELGIUM seront examinés.

C'est à tort que STAG BELGIUM soulève qu'il est illégitime de demander en justice des informations qui n'auraient pas été demandées au sein du conseil d'entreprise. En effet, les informations réclamées en référé avaient déjà été, en substance, réclamées au sein du conseil d'entreprise. Bon nombre de demandes d'informations ont été écartées d'emblée par STAG BELGIUM au motif qu'elles étaient « hors sujet », aucun transfert de personnel n'étant envisagé par elle.

L'intérêt des demandeurs originaires (à l'exception de madame N) à agir est donc légitime.

2. L'urgence

La condition d'urgence est remplie.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Le juge des référés n'intervient qu'en cas d'urgence, en vertu de l'article 584, alinéa 2, du Code judiciaire.

Il y a urgence dès que la crainte d'un préjudice d'une certaine gravité, voire d'inconvénients sérieux, rend une décision immédiate souhaitable⁷. L'urgence s'apprécie eu égard au dommage imminent ou en cours, à la longueur d'une éventuelle procédure au fond, à l'attitude des parties et à leurs intérêts.

L'urgence ne peut être reconnue lorsque le demandeur a trop tardé à saisir le juge des référés ou s'il a provoqué lui-même la situation d'urgence dont il se prévaut.

Il appartient au demandeur en référé d'établir l'existence de l'urgence.

⁷ Cass., 13 septembre 1990, *Pas.*, 1991, p. 41.



L'urgence, en tant que condition de fond de l'intervention du juge en référé, s'apprécie au moment où le juge des référés statue⁸, le cas échéant en appel.

Néanmoins, le juge des référés d'appel saisi par le défendeur originaire, contestant une mesure qui lui a été imposée au premier degré, doit aussi examiner si la décision du premier juge était justifiée au moment où celui-ci s'est prononcé, parce que l'appel est notamment une voie de réformation de la décision attaquée. Dans ce cadre, le juge d'appel doit vérifier l'existence de l'urgence au premier degré⁹.

2.

En l'espèce, au moment de la citation en référé, le 6 octobre 2021, les demandeurs originaires, actuels intimés, n'avaient reçu que très peu d'informations concernant les « prestataires externes » à qui STAG BELGIUM a annoncé son intention de sous-traiter le travail actuellement exécuté par près de la moitié du personnel, ce qui conduirait au licenciement collectif de ces travailleurs. L'identité des prestataires en question ne leur était pas connue, pas plus que les conditions dans lesquelles ils fourniraient leurs prestations.

L'action en référé a pour but de permettre aux demandeurs originaires d'évaluer l'existence, ou non, d'un transfert conventionnel d'entreprise au sens de la convention collective de travail n° 32bis et de participer utilement à la consultation prévue par la convention collective de travail n° 24 et la loi « Renault » au cours de la phase I de la procédure de licenciement collectif.

L'information et la consultation des représentants des travailleurs préalablement à un licenciement collectif étant imposées par des dispositions d'ordre public, l'intervention effective du juge doit être rendue possible lorsque des mesures destinées à garantir ces droits sont demandées.

Les délais habituels de mise en état et de fixation d'une affaire à plaider au fond devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles ne permettaient pas, au moment de la citation en référé, que la cause soit jugée au fond en temps utile. Même en tenant compte de l'effort exceptionnel consenti par le tribunal, dans l'intérêt de toutes les parties, pour fixer l'affaire au fond à bref délai (plaidoiries le 9 mars 2022), un délai d'environ 6 mois pour obtenir une décision judiciaire au fond laissait subsister l'urgence d'une intervention du juge en référé.

Enfin, il ne peut être reproché aux demandeurs originaires d'avoir tardé à saisir le juge des référés le 6 octobre 2021, alors que la position de STAG BELGIUM quant à la non-

⁸ Voyez notamment Cass., 19 janvier 2006, *R.D.J.P.*, p. 126.

⁹ Cass., 16 juin 2011 et note G. CLOSSET-MARCHAL, « L'appel de référé en questions », *R.C.J.B.*, 2012/3, p. 382



application de la convention collective de travail n° 32bis était connue depuis fin juin. Ils ont d'abord usé, à raison, des méthodes de la concertation sociale. C'est l'échec de la concertation, sur ce point, qui a nécessité le recours en référé.

3. Les mesures demandées et ordonnées

Les mesures ordonnées par l'ordonnance attaquée sont confirmées.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

3.1. Bref rappel des principes

1.

Le juge des référés peut ordonner une mesure conservatoire de droit s'il existe des apparences suffisantes de droit et un risque de préjudice suffisamment important pour justifier une telle mesure¹⁰.

Un droit peut être qualifié d'« apparent » lorsque l'existence de ce droit est « suffisamment probable », ce qu'il incombe au demandeur d'établir¹¹.

2.

Les apparences de droit invoquées par les intimés doivent être examinées en ayant égard à :

- la loi dite « Renault », autrement dit le chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, spécialement l'article 66
- la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, spécialement l'article 6
- l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs
- la convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise [...].

Dans la limite de ce qui est utile au présent arrêt, il doit être retenu de ces dispositions, en substance, ce qui suit :

¹⁰ Cass., 31 janvier 1997, *Pas.*, p. 56 ; Cass., 12 janvier 2007, *www.cass.be*, RG n° C050569N.

¹¹ Cass., 31 janvier 1997, *Pas.*, p. 56.



Quant à la procédure préalable au licenciement collectif :

- L'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif doit respecter une procédure d'information et de consultation préalable, à suivre au sein du conseil d'entreprise.
- Au cours de la première phase de cette procédure, l'employeur doit :
 - o fournir aux représentants des travailleurs tout renseignement utile pour leur permettre de formuler leurs observations et suggestions afin qu'elles puissent être prises en considération ;
 - o consulter les représentants du personnel sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif ainsi que d'en atténuer les conséquences ;
 - o permettre aux représentants des travailleurs de poser des questions à propos du licenciement collectif envisagé et de formuler des arguments ou de faire des contre-propositions à ce sujet. L'employeur doit examiner les questions, arguments et contre-propositions et y répondre.
- L'employeur a la responsabilité de clôturer la phase I au moment où il l'estime accomplie. Cette décision pourra être contestée devant les juridictions du travail.
- La deuxième phase de la procédure de licenciement collectif, qui succède à la clôture de la phase I, débute par la notification, aux autorités compétentes, de l'intention de procéder au licenciement collectif. L'employeur ne peut procéder aux licenciements qu'à l'expiration d'un délai de 30 jours prenant cours à cette date.

Quant au transfert conventionnel d'entreprise :

- La convention collective de travail n° 32bis s'applique en cas de changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'entreprise.
- Est considéré comme transfert, le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire. Dans de nombreux arrêts, la Cour de justice de l'Union européenne a interprété la notion de transfert. Sans entrer, dans le cadre de la procédure en référé, dans le détail de ces arrêts, la cour en retient pour les besoins de la présente cause que la qualification de transfert d'entreprise suppose un certain nombre de constats d'ordre factuel concernant le transfert ou non d'éléments corporels, la valeur des éléments incorporels, le transfert ou



non de la clientèle, le degré de similarité des activités exercées avant ou après le transfert, les méthodes et les moyens d'exploitation ainsi que le personnel affecté à l'activité, son encadrement et l'organisation de son travail, la reprise ou non de l'essentiel des effectifs.

- En cas de transfert conventionnel d'entreprise, la convention collective de travail n° 32*bis* oblige le cessionnaire à reprendre les obligations qui résultent des contrats de travail existant à la date du transfert (article 7).
- Cette convention collective interdit que le changement d'employeur constitue, en lui-même, un motif de licenciement pour le cédant ou pour le cessionnaire. Les travailleurs qui changent d'employeur peuvent toutefois être licenciés pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation, entraînant des changements dans le domaine de l'emploi (article 9).

3.

En l'espèce, au moment de la citation en référé, le 6 octobre 2021, la première phase de la procédure de licenciement collectif était en cours depuis près de 4 mois et certaines informations n'avaient pas été communiquées au personnel, notamment l'identité des « partenaires externes » à qui STAG BELGIUM projetait de confier certaines activités (le *housekeeping*, le *stewarding*, l'implantation d'un restaurant gastronomique et la préparation de plats pour le Loui Bar et le *room service*). Faute de connaître ces partenaires, les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise n'avaient pas reçu d'informations, ou très peu, au sujet de questions factuelles telles que le transfert ou non d'éléments corporels, la valeur des éléments incorporels, le transfert ou non de la clientèle, le degré de similarité des activités exercées avant ou après le transfert, les méthodes et les moyens d'exploitation ainsi que le personnel affecté à l'activité, son encadrement et l'organisation de son travail, la reprise ou non de l'essentiel des effectifs.

Or, conformément à la jurisprudence, ce sont les constats factuels relatifs à ces questions qui doivent fonder la décision selon laquelle l'opération constitue, ou non, un transfert conventionnel d'entreprise au sens de la convention collective de travail n° 32*bis*.

À défaut d'avoir obtenu ces informations, les représentants du personnel étaient placés, le 6 octobre 2021, dans l'impossibilité d'évaluer sérieusement l'existence, ou non, d'un transfert conventionnel d'entreprise au sens de la convention collective de travail n° 32*bis*.

Au cours de la consultation prévue par la convention collective de travail n° 24 et par la loi « Renault », l'employeur doit permettre aux représentants du personnel non seulement de poser des questions, mais également de formuler des arguments et de



faire des contre-propositions à ce sujet. Ceci nécessite qu'ils sachent, ou à tout le moins qu'ils soient en mesure d'évaluer, dans quel contexte juridique s'inscrit l'opération envisagée par l'employeur.

La convention collective n° 32*bis*, à supposer qu'elle soit applicable, oblige le cessionnaire à reprendre les obligations qui résultent des contrats de travail existant à la date du transfert et interdit que le changement d'employeur constitue, en lui-même, un motif de licenciement pour le cédant ou pour le cessionnaire. Savoir si cette convention collective s'applique est donc essentiel pour déterminer les conséquences pour le personnel de l'opération envisagée par STAG BELGIUM.

Dans le cadre de l'analyse des apparences de droit propre à la procédure en référé, la cour considère que la consultation prévue par la loi « Renault » et par la convention collective de travail n° 24 ne peut être menée de manière effective sans que tous les partenaires soient en possession des informations leur permettant de déterminer s'il y a ou non transfert d'entreprise et si, dès lors, les obligations prévues par la convention collective de travail n° 32*bis* (reprise des contrat de travail et interdiction de licencier) s'imposent ou non à STAG BELGIUM et aux partenaires externes.

Les informations communiquées avant la date de la citation étaient, à première vue, insuffisantes à cet égard.

4.

Dès lors, c'est à juste titre que la présidente du tribunal a ordonné des mesures destinées à rendre possible une consultation effective des représentants des travailleurs sur le projet de STAG BELGIUM.

La cour estime les mesures fixées par l'ordonnance appropriées et proportionnées à cet objectif. L'ordonnance était de fort bonne justice au moment où elle a été rendue et les mesures ordonnées par elle jusqu'au 30 avril 2022 restent nécessaires à ce jour.

Ces mesures ne sont pas abusives et ne portent pas une atteinte excessive à la liberté de STAG BELGIUM de diriger son entreprise ; la cour considère que les mesures prises concilient avec justesse cette liberté avec les droits apparents que les représentants des travailleurs tirent de la loi « Renault » et de la convention collective de travail n° 24.

Le caractère limité dans le temps des mesures, qui prendront fin au plus tard et sauf autre accord entre les parties le 30 avril 2022, participe de cet équilibre entre les droits et intérêts respectifs des parties. L'appel incident, qui concerne l'effet dans le temps de l'ordonnance, sera déclaré non fondé.



4. Le provisoire

La condition du provisoire est respectée par les mesures ordonnées.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

En vertu de l'article 584, alinéa 2, du Code judiciaire, le président jugeant en référé statue « *au provisoire* ». L'article 1039 du Code judiciaire précise que « *les ordonnances sur référé ne portent pas préjudice au principal* ».

La notion de provisoire dans le cadre du référé est actuellement interprétée par la doctrine et par la jurisprudence en ce sens que le caractère provisoire de l'intervention du juge des référés lui interdit d'ordonner une mesure susceptible de porter définitivement et irrémédiablement atteinte aux droits des parties¹². En d'autres termes, le juge des référés ne peut prendre de décision déclaratoire de droits ni régler définitivement la situation juridique des parties¹³.

2.

Ni l'ordonnance attaquée, ni le présent arrêt ne prennent de décision déclaratoire de droit, ils se fondent sur les apparences de droit.

Ils ne règlent pas définitivement la situation juridique des parties. En particulier, ils ne décident pas si la convention collective de travail n° 32*bis* est, ou non, applicable en l'espèce ni si la convention collective de travail n° 24 et la loi « Renault » sont respectées.

Il ne ressort pas du dossier que les mesures prises causent des dommages irréparables à STAG BELGIUM, l'empêchent définitivement de réaliser la réorganisation projetée ni ne mettent en échec les négociations avec ses « partenaires externes ».

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

¹² Cass., 31 janvier 1997, *Pas.*, p.56.

¹³ Cass., 12 janvier 2007, *www.cass.be*, RG n° C050569N ; S. BEERNAERT, « Algemene principes van het civiele kort geding », *R.W.*, 2001-2002, p. 1341 et suiv.



Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables, mais non fondés ;

Confirme le dispositif de l'ordonnance attaquée ;

Condamne STAG BELGIUM à payer aux intimés, à l'exception des deux premiers intimés (non représentés par un avocat) les indemnités de procédure pour les deux instances, liquidées à 3.120 euros (1.560 euros x 2) ;

Laisse à charge de STAG BELGIUM la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 22 euros pour l'instance d'appel, déjà payée.

Ainsi arrêté par :

présidente de chambre,
conseiller social au titre d'employeur,
conseiller social au titre d'employé,
assistés de greffier

M. , conseiller social au titre d'employeur et
conseiller social au titre d'employé, qui étaient présents aux débats et qui ont participé au
délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par
présidente de chambre.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2^{ème} Chambre de la Cour
du travail de Bruxelles, le **3 février 2022**, où étaient présents :

présidente de chambre,
greffier

